

SYNDICATS NATIONAUX de l'INSEE
CGT, CFDT, CGT-FO, SUD, UGA-CGC, CFTC

Carrières, primes et promotions : rien ne va plus !

Depuis la rentrée dernière, les menaces sur la statistique publique ne doivent pas éclipser le problème des carrières à l'Insee.

Les agents de l'Insee sont à bien des égards dans des situations inacceptables. Le point d'indice n'a pas augmenté, comme pour le reste de la fonction publique, Nombre d'agents stagnent en haut de leur grade ce qui implique une baisse de pouvoir d'achat (la GIPA, mesure pansement, a concerné 20 C et 100 B dans tout l'Insee !!).

Le ministère a réorienté ses efforts budgétaires pour la réalisation de la fusion Impôts-Trésor (DGFIP). A l'Insee les taux de promotions ne permettent qu'à très peu d'agents de passer soit dans le grade supérieur, soit dans le corps supérieur.

Force est de constater l'incapacité (voire la non-volonté) de la direction de l'Insee, depuis des années voire des décennies, d'obtenir du Ministère le nombre de postes nécessaires pour assurer les promotions de ses agents.

Trop d'éléments montrent que la direction ne reconnaît pas à sa juste valeur le travail effectué par les agents de l'Insee:

- La direction de l'Insee vient d'être désavouée par la Halde (Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et pou l'égalité) pour **discrimination par l'âge**. La décision est consultable sur le site de la Halde à la référence suivante : http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=12750&liens=ok; Pourtant, la direction nie avoir effectué ces discriminations, et refuse toujours d'informer le personnel et ses représentants sur la façon dont elle va organiser les promotions à l'avenir. Aucun écrit de la direction n'exprime sa volonté de ne plus faire de discriminations par l'âge.
- Début avril l'intersyndicale a envoyé à la direction de l'Insee un courrier recommandé demandant la communication aux agents des notes de lancement des campagnes pour les promotions C en B, de B en B principal, de B en A (petit rappel, chaque année quand les listes étaient publiées, un ou deux agents pouvaient faire valoir leur non_ présence sur la liste des proposables et ainsi rectifier des erreurs de gestion inévitables). Cela n'a pas été fait, l'argumentation du chef du département du personnel est: « donner l'information à tous les agents risquerait de leur donner des illusions », vu le faible nombre de promotions possible !!!
- Les **primes** des agents de catégorie A ont été alignées sur celles de l'administration centrale : cela a permis en 3 ans aux administrateurs de toucher en moyenne 900€ supplémentaires par mois, et 400€ en moyenne pour les attachés. Alors que les C et B ont eu royalement une augmentation de 24€ par mois ! Aujourd'hui la direction prétend obtenir cet alignement pour les C et B dans le cadre du projet de délocalisation ! C'est inadmissible ! Cet alignement doit être immédiat et avoir lieu dans un cadre de budgétisation normal !
- Un **nouveau statut des catégories B** devrait se mettre en place au sein de la fonction publique. Il prévoit 3 grades, séparés par des concours et avec deux niveaux de recrutement différents (bac pour contrôleur 2ème classe, et bac +2 pour contrôleur 1ère classe). Il s'agit, avec cette réforme de séparer les travaux des agents, et recréer ainsi l'équivalent du corps de C amené à disparaître... La direction ne prend pas la mesure des conséquences qui pourraient en découler : deux concours d'entrée, limitation des évolutions de carrière... Or des marges de négociations pour la mise en place existent, qui pourraient minorer les conséquences négatives pour les agents : cela doit devenir un sujet prioritaire pour la Direction ;
- Pour finir, lors du groupe de travail ministériel sur l'égalité professionnelle hommes / femmes, la direction de l'Insee a omis de fournir les statistiques sexuées permettant d'avoir une appréciation sur les **discriminations préjudiciables aux femmes** au sein de l'Institut, en terme d'évolutions de carrières... Quant aux **discriminations vis-à-vis des agents handicapés**, elles existent bel et bien également...

Réagissons collectivement pour faire changer cet état de fait !

Les syndicats nationaux et les représentants du personnel en CAP et CCPC vous proposent de vous réunir dans chaque établissement pour débattre de ces questions et d'exiger immédiatement :

- Au minimum le maintien des effectifs de l'Insee (sachant qu'une augmentation serait de nature à mieux assurer nos missions de service public) condition nécessaire pour permettre des promotions plus nombreuses ; en effet, le nombre de ces promotions se calcule par rapport à l'effectif des promouvables ;
- L'augmentation du ratio promu / promouvables au minimum au niveau de celui de la DGFIP ;
- La transparence vis-à-vis de tous les agents sur les promotions, de façon à ce que tous les agents puissent vérifier qu'aucun agent n'a été oublié pour être promouvable (lors de la publication des listes, arrêtée en 2003, chaque année quelques agents découvraient des erreurs), et ensuite que les critères utilisés par la direction soient rendus publics, ce qui est fait dans les autres directions du ministère ; ainsi les agents pourront en toute connaissance postuler pour une promotion, possibilité qui n'est pas offerte à tous les agents promouvables aujourd'hui ;
- La transparence totale sur le système de prime de l'Insee, le plus opaque des directions des Finances, et de leurs évolutions. Cela avait été promis par la direction lors de la fusion Sessi / Insee ;
- Des propositions sur les carrières des B qui garantissent les droits actuels et futurs des contrôleurs pour avoir une carrière sans blocage ;
- L'accès au dernier échelon de C (indice 430) pour tous les personnels AAP de 1^{ère} classe bloqués dans leur carrière (indice accessible actuellement aux adjoints techniques) ;
- Le reclassement immédiat des agents recrutés par la voie du Pacte en Adjoint administratif (grille échelle 4) ;
- L'accès à une grille d'évolution salariale pour les enquêteurs de l'Insee.

A Paris, le 3 Juin 2009